



**You have downloaded a document from  
RE-BUS  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Pokoleniowe zróżnicowanie bezrobotnych a powody rezygnacji z podjęcia pracy - na podstawie badań lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej

**Author:** Rafał Muster

**Citation style:** Muster Rafał. (2020). Pokoleniowe zróżnicowanie bezrobotnych a powody rezygnacji z podjęcia pracy - na podstawie badań lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej. W: Ł. Trembaczowski (red.), „Jakość pracy a stan więzi społecznych : monografia poświęcona pamięci prof. Władysława Jachera w dziesiątą rocznicę śmierci”. (S. 181-196). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersytet ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

**Rafał Muster**

Uniwersytet Śląski w Katowicach

<https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

## **Pokoleniowe zróżnicowanie bezrobotnych a powody rezygnacji z podjęcia pracy – na podstawie badań lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej**

Sytuacja strony podaźowej na krajowym rynku pracy w ostatnich latach uległa znaczącej poprawie. Wyraźnie zmniejszył się poziom rejestrowanego bezrobocia. Coraz częściej można spotkać się z opiniami, że mamy do czynienia z rynkiem pracowników. Pracodawcy zwracają uwagę na problemy zapewnienia obsady kadrowej w swoich przedsiębiorstwach, narzekając jednocześnie na wysoką fluktuację personelu. Jednocześnie brakuje w naszym kraju szerszej debaty na temat jakości oferowanych miejsc pracy (także dedykowanych osobom pozostającym bez pracy), będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia. Ustawowym obowiązkiem bezrobotnych, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jest poszukiwanie zatrudnienia. Zgodnie z obowiązującym prawem (art. 33, ust. 3 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*) osoby takie zgłaszają się do właściwego ze względu na swoje miejsce zamieszkania powiatowego urzędu pracy celem potwierdzenia gotowości jej podjęcia. W przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy bezrobotny jest skreślany z ewidencji<sup>1</sup>. Tzw. „odpowiednia oferta pracy” dla osoby bezrobotnej – zgodnie z obowiązującym prawem – „oznacza zatrud-

---

<sup>1</sup> Jeżeli jest to pierwsza odmowa przyjęcia oferty pracy, to bezrobotny po wyłączeniu z rejestru bezrobotnych ponownie będzie mógł się zarejestrować po upływie 120 dni. Okres tej karencji wzrasta do 180 dni w przypadku drugiej odmowy przyjęcia oferty pracy i do 270 dni, gdy jest to trzecia i kolejna odmowa (art. 33, ust. 4, pkt 3 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*).

nienie lub inną pracę zarobkową, które podlegają ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy” (art. 2 ust. 1, pkt 16 *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).

Utrata statusu bezrobotnego może być o tyle dotkliwa, że często jest powiązana z pozbawieniem prawa do korzystania z różnych transferów społecznych (także pieniężnych), bądź z utratą ubezpieczenia zdrowotnego. O ile w literaturze przedmiotu można znaleźć liczne pozycje bibliograficzne odwołujące się do problematyki poszukiwania pracy – także przez osoby bezrobotne (por. np. MUSTER, 2009; GOLNAU, 2011; DOLNY, WIŚNIEWSKI, 2013; ZATOŃ, 2016; KUBIAK, 2017; BIESZK-STOLORZ, 2018; GAŁECKA-BURDZIAK, GROMADZKI, 2018; GAŁECKA-BURDZIAK, KUCHARSKI, 2018; DOŁOT, 2018 i inni) – to jednocześnie należy podkreślić, że odczuwalny jest deficyt badań, publikacji, ale także dyskursu będącego próbą analizy przyczyn odmów przyjmowania ofert pracy przez osoby pozostające poza sferą zatrudnienia.

Warto również podkreślić, że pomimo znacznego ograniczenia bezrobocia w naszym kraju, niemal 900 tys. osób, wg oficjalnych statystyk (stan na czerwiec 2019 roku) pozostawało bez pracy (patrz: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)). Liczna część spośród bezrobotnych nie jest zainteresowana jakąkolwiek formą aktywizacji zawodowej – co należy wyraźnie podkreślić – jednak pozostali stanowią niewykorzystany (przynajmniej czasowo) potencjał zasobów pracy.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie powodów rezygnacji z możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne. Starano się ukazać odpowiedzi na następujące pytania: Czy pokoleniowe zróżnicowanie osób bezrobotnych wpływa na częstotliwość odmowy przyjęcia propozycji pracy? Czy takie zmienne niezależne, jak płeć, wykształcenie, zdiagnozowany profil pomocy wpływały na rezygnację z pracy? Jakie zachowania podjęłyby osoby bezrobotne w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, gdzie potencjalnie świadczyłyby pracę?

Tekst, uwzględniając pokoleniowe zróżnicowanie osób pozostających bez pracy, został napisany na podstawie częściowej analizy wyników badań zrealizowanych na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Ponadto opisano czynniki potencjalnie mogące wpłynąć na wzrost poziomu lojalności osób bezrobotnych wobec pracodawców, co powinno wpłynąć na obniżenie wskaźników fluktuacji personelu. Prezentowane analizy i wnioski mają

wymiar aplikacyjny i mogą zostać wykorzystane przez pracodawców w kreowaniu polityki ograniczania fluktuacji personelu, oraz przy usprawnianiu procesów rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

## Metodologia badań

Publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej w okresie od lipca do września 2017 roku przeprowadziły wielopłaszczyznowe badania dotyczące problematyki pokoleniowego zróżnicowania zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy<sup>2</sup>. Jedną z kategorii respondentów stanowiły osoby bezrobotne (N=430). Dobrana próba miała charakter reprezentatywny. Zastosowano dobór kwotowy – z uwzględnieniem takich zmiennych jak wiek, płeć, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że w badaniach – zrealizowanych za pośrednictwem kwestionariusza wywiadu – wzięło udział aż 25% populacji bezrobotnych z Rudy Śląskiej.

Gromadzone dane empiryczne były agregowane w cztery następujące kategorie wiekowe (por. WIKTOROWICZ, WARWAS, 2016: 22):

- a. pokolenie „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem),
- b. pokolenie „X” (urodzeni w latach 1965–1979),
- c. pokolenie „Y” (urodzeni w latach 1980–1989),
- d. pokolenie „Z” (urodzeni po 1989 roku).

Jedną z postawionych hipotez podczas badania osób bezrobotnych odnosiła się do tego, że im młodszy ich wiek, tym częstsza rezygnacja z przyjęcia propozycji pracy. Ponadto założono, że oprócz czynników o charakterze ekonomicznym (niesatysfakcjonujące zarobki), istotnymi determinantami odmowy podjęcia pracy będą: zbyt długi dojazd do miejsca wykonywania pracy oraz zła opinia o pracodawcy.

W badaniach osób bezrobotnych, oprócz próby diagnozy czynników wpływających na odmowę podjęcia pracy analizowano ich system wartości, powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, poziom kompetencji cy-

---

<sup>2</sup> Autor niniejszego artykułu pełnił funkcję kierownika merytorycznego badań realizowanych przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. Badaniami objęto trzy kategorie respondentów: bezrobotnych (N=430), pracujących (N=310) i pracodawców (N=27). Podczas gromadzenia materiału empirycznego wśród osób bezrobotnych posłużono się standaryzowanym kwestionariuszem wywiadu, w przypadku osób pracujących korzystano z techniki standaryzowanej ankiety. Natomiast badania wśród pracodawców zostały przeprowadzone za pośrednictwem wywiadu grupowego (ang. *focus group interview*) – łącznie przeprowadzono trzy wywiady fokusowe.

wilizacyjnych, preferowane czynniki motywacji, czy potencjalną współpracę z osobami znacząco różniącymi się wiekiem.

Należy podkreślić, że problematyka pokoleniowego zróżnicowania osób pracujących, funkcjonujących w przestrzeni rynku pracy, wielokrotnie była przedmiotem naukowych rozważań (por. np. ROGOZIŃSKA-PAWEŁCZYK, 2014; HYSA, 2016; WIKTOROWICZ, WARWAS i inni, 2016; SMOLBIK-JĘCZMIEN, 2017). Jednakże problemy zróżnicowania pokoleniowego, odnoszące się *scripte* do osób bezrobotnych nie były do tej pory przedmiotem szerszej refleksji teoretycznej i badań. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wprowadziła co prawda dwie kategorie wiekowe bezrobotnych (do 30 i powyżej 50 lat) jako grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*), i – co za tym idzie – możliwość uczestnictwa tych osób w finansowanych zarówno w oparciu o środki krajowe jak i unijne działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej. Natomiast w zasadzie nie prowadzono szerszych analiz nad problemem pokoleniowego zróżnicowania bezrobotnych, szczególnie w aspekcie ukazywania problemu rezygnacji przez nich z możliwości wykonywania pracy.

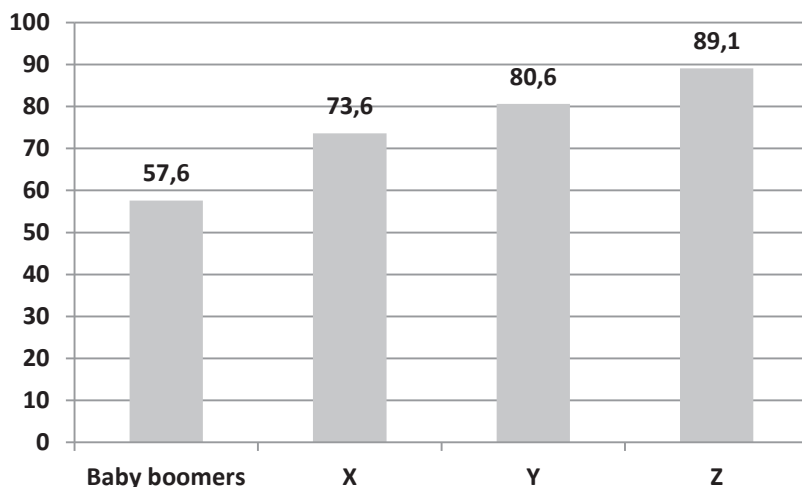
Realizowane do tej pory projekty badawcze wśród osób bezrobotnych, które poruszały kwestie ich wieku, w zasadzie odnosiły się do dwóch kategorii – do 30 lat i powyżej 50 lat. Natomiast badania publicznych służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej odnosiły się swoim zasięgiem do wszystkich kategorii wiekowych osób bezrobotnych, przez co można uznać je za przedsięwzięcie o charakterze innowacyjnym.

## **Cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych a odmowa podjęcia pracy**

Podczas badań osób bezrobotnych podjęto próbę odpowiedzi na pytania, dotyczące nie tylko tego, z jaką częstotliwością przedstawiciele poszczególnych kategorii wiekowych respondentów rezygnowali z możliwości podjęcia pracy. Analizowano także, które czynniki wpływają na odmowę przyjęcia propozycji zatrudnienia. Jednocześnie wyraźnie należy podkreślić, że na podstawie przeprowadzonych badań nie można stwierdzić, kto oferował miejsca pracy osobom bezrobotnym. Badani informacje o wolnych miejscach pracy potencjalnie mogli otrzymać z wielu źródeł – np. ze strony publicznych i komercyjnych służb zatrudnienia, pracodawców, znajomych, mediów. Udział przedstawicieli poszczególnych pokoleń w próbie kształtował się następująco: „Baby boomers” (N=99), „X” (N=110), „Y” (N=129), „Z” (N=92).

Badania na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej jednoznacznie wykazały wpływ wieku osób bezrobotnych na częstotliwość rezygnacji z możliwości przyjęcia oferty pracy. Im młodszy wiek respondentów pozostających bez pracy, tym częściej odmawiali przyjęcia propozycji jej podjęcia. W przypadku najstarszych bezrobotnych (pokolenie „Baby-boomers”) 57,6% spośród nich co najmniej raz odmówiło przyjęcia propozycji pracy. U młodszych respondentów udział rezygnujących z podjęcia pracy w istotny sposób wzrasta – w przypadku osób z pokolenia „X” wyniósł już 73,6%, a u osób z pokoleń „Y” i „Z” wzrósł odpowiednio do poziomu 80,6% i 89,1% – wykres 1.

Wykres 1. Udział bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, którzy odmówili przyjęcia propozycji pracy (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

Generalnie młodsza część osób aktywnych zawodowo częściej zmienia nie tylko pracodawcę, ale i branżę. Nie stanowi to dla nich istotnego problemu. Młodszy pracownicy nie obawiają się istotnych zmian w swoim życiu zawodowym. Realizowany przez nich model kariery w istotny sposób różni się od ścieżki funkcjonowania zawodowego przedstawicieli starszych generacji – szczególnie reprezentantów pokolenia „Baby boomers”. Młodsze osoby nie tylko częściej – porównując do osób starszych wiekiem – odmawiały przyjęcia oferowanej pracy, częściej zmieniają także branżę.

O ile w przypadku starszej kohorty respondentów czymś naturalnym było świadczenie pracy w jednym przedsiębiorstwie przez cały okres aktywności zawodowej, o tyle młodszy wiekiem nie przejawiają skłonności do wiązania się z tą samą firmą na całe życie. W literaturze przedmiotu podkreśla



się nowy model kariery: „wykraczający poza granice jednej organizacji, akcentujący wartość rynkową kapitału ludzkiego, przesuający odpowiedzialność za karierę z organizacji na jednostkę” (Pocztowski, 2003: 352), będą go realizować przedstawiciele pokolenia „Z”. Częstsze odmawianie propozycji podjęcia pracy przez młodszą kohortę respondentów może świadczyć o bardziej świadomym poszukiwaniu odpowiedniego miejsca zatrudnienia, ale także – co należy podkreślić – istotna część spośród tych respondentów nadal mieszka z rodzicami, dzięki temu mają zabezpieczone miejsce zamieszkania i najprawdopodobniej otrzymują wsparcie finansowe. Zatem nie doświadczają takiego przymusu ekonomicznego wypychającego na rynek pracy, jak starsza część badanych.

Można przypuszczać, że część respondentów odmawiających pracy oczekuje na lepszą ofertę. Problem ten można odnieść do segmentacji rynku pracy, związanej z podziałem na rynek pierwotny i wtórny (por. Kryńska, 2000: 21–22; Kozek, 2014: 115–119). Firmy funkcjonujące na tzw. rynku pierwotnym charakteryzują się m.in. wysokimi zarobkami, stabilnością oferowanego zatrudnienia, bonusami socjalnymi, możliwością rozwoju zawodowego (por. Szaban, 2013: 28). Natomiast – na zasadzie inwersji – podmioty ulokowane na rynku wtórnym charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia, niskimi płacami, brakiem wsparcia socjalnego, czy ograniczonymi możliwościami rozwoju zawodowego. Konsekwentne odrzucanie ofert pracy z rynku wtórnego będzie skutkowało niebezpieczeństwem pojawienia się tzw. bezrobocia oczekującego (por. Sewastianowicz, 2004: 20). Bezrobotni, oczekujący na lepsze jakościowo oferty pracy (stabilna praca, wysokie płace, dodatkowe świadczenia socjalne, możliwość rozwoju zawodowego), mogą wpaść w pułapkę pogłębiającej się niemożności wyjścia z bezrobocia w związku z postępującą wraz z czasem dezaktualizacją nabytych wcześniej kwalifikacji zawodowych.

Zrealizowane badania wykazały, że częściej odmawiali przyjęcia propozycji pracy – biorąc pod uwagę kryterium płci – mężczyźni. Taka sytuacja występowała praktycznie w każdej z czterech analizowanych kategorii wiekowych. Uśredniając wyniki zrealizowanych badań można zauważyć, że 80,7% bezrobotnych mężczyzn co najmniej raz odmówiło przyjęcia oferty pracy. W przypadku bezrobotnych kobiet odsetek rezygnujących z przyjęcia oferty zatrudnienia był o kilka punktów procentowych niższy i kształtował się na poziomie 76,1%.

Płeć i wiek, jako determinanty odmowy oferty pracy, łączyły się ze sobą. Najczęściej odrzucali oferty zatrudnienia przedstawiciele pokolenia „Z” urodzeni po 1989 roku; w przypadku kobiet z tej grupy wiekowej było to 86,9%, a u mężczyzn aż 93,5% badanych (tabela 1).

Tabela 1. Udział bezrobotnych kobiet i mężczyzn w poszczególnych pokoleniach, którzy odmawiali przyjęcia propozycji pracy (w %)

Pokolenia	Płeć	
	K	M
Baby boomers	55,8	57,8
X	82,0	84,4
Y	79,6	86,9
Z	86,9	93,5
Średnia	76,1	80,7

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

Częstsza rezygnacja z możliwości podjęcia pracy przez mężczyzn może wynikać ze specyfiki lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej, w dużym stopniu zdominowanego przez przemysł wydobywczy. Na tym rynku częściej generowane są „męskie” miejsca pracy. Pracodawcy oczywiście nie mogą dyskryminować kandydatów do pracy m.in. ze względu na płeć<sup>3</sup>, jednakże badania (por. np. MUSTER, 2008) wskazują na częstszą chęć przyjmowania do pracy mężczyzn na przemysłowych rynkach pracy.

Nie zaobserwowano liniowej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a odmową przyjęcia propozycji pracy (tabela 2). Nie wykryto korelacji mówiącej, że im wyższy poziom wykształcenia, tym częstsza rezygnacja z przyjęcia propozycji pracy. Jednocześnie okazało się, że najczęściej odrzucali możliwość podjęcia pracy bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym (średnia dla frakcji 86,2%). Może to mieć związek z przemysłowym charakterem rynku pracy w Rudzie Śląskiej, co wpływa na większą podaż wolnych miejsc pracy dedykowanych osobom z takim wykształceniem. Pozwala to przypuszczać, że z tego właśnie powodu mężczyźni częściej rezygnowali z możliwości podjęcia pracy – zdając sobie sprawę, że w najbliższym czasie mogą otrzymać inne, bardziej atrakcyjne oferty pracy.

<sup>3</sup> Prawo zabrania dyskryminacji kandydatów do pracy m.in. ze względu na płeć (por. art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy; art. 123 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Natomiast badania realizowane na przemysłowych rynkach pracy wskazują na większe szanse mężczyzn na podjęcie zatrudnienia. Taka sytuacja wpływa także na nadreprezentację kobiet w strukturze bezrobocia. Dla przykładu można wymienić takie miasta, jak Rybnik, czy Żory, gdzie udział kobiet w strukturze bezrobocia przekracza 65% (por. [www.wup-katowice.pl](http://www.wup-katowice.pl)).



Tabela 2. Udział bezrobotnych wg kryterium wykształcenia, którzy odmówili przyjęcia propozycji pracy (w %)

Pokolenia	Poziom wykształcenia					
	co najwyżej podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie ogólno- kształcące	średnie techniczne	policealne	wyższe
Baby boomers	57,7	60,5	37,5	66,6	33,3	50,0
X	69,7	97,5	100,0	53,8	90,9	83,3
Y	75,7	86,7	76,9	75,0	100,0	85,0
Z	91,2	100,0	81,8	85,7	50,0	90,0
Średnia	73,5	86,2	74,1	70,3	68,6	77,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

Analizie poddano także wpływ przypisanych przez publiczne służby zatrudnienia profili aktywizacji zawodowej na częstotliwość rezygnacji przyjęcia propozycji zatrudnienia<sup>4</sup> (tabela 3). Pierwszy profil pomocy przypisywany był bezrobotnym o wysokich kompetencjach społecznych i zawodowych, gotowym do podjęcia pracy bez ewentualnego wspierania instrumentami rynku pracy. Osoby te mają wysoką motywację do bycia aktywnymi na rynku pracy. Bezrobotnych objętych drugim profilem pomocy charakteryzowała raczej niska motywacja do podjęcia pracy, niewielka umiejętność

Tabela 3. Udział bezrobotnych wg przynależności do określonych profili, którzy odmówili przyjęcia propozycji pracy (w %)

Pokolenia	Profil pomocy		
	I	II	III
Baby boomers	81,0	64,1	45,9
X	100,0	76,5	84,6
Y	78,6	84,0	73,3
Z	100,0	87,0	82,4
Średnia	89,9	77,9	71,6

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne.

<sup>4</sup> Powiatowe urzędy pracy zakończyły profilowanie osób bezrobotnych w czerwcu 2019 r. – Trybunał Konstytucyjny orzekł, że tego typu działania są niezgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej (por. [www.trybunal.gov.pl](http://www.trybunal.gov.pl)). Natomiast ze względu na fakt, że w momencie realizacji badania (2017 r.) osoby bezrobotne były dzielone na trzy profile, w niniejszej publikacji dokonano próby diagnozy, w jakim stopniu pokoleniowe różnicowanie bezrobotnych, mających przypisany określony profil pomocy, wpływa na częstotliwość odmowy przyjęcia propozycji pracy.

autoprezentacji. Natomiast bezrobotnych, którzy mieli przypisany trzeci profil pomocy najtrudniej było przywrócić na rynek pracy ze względu na brak kwalifikacji i zupełny brak motywacji do podjęcia zatrudnienia (por. *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych...*, 2014).

Po uśrednieniu uzyskanych wyników okazało się, że najczęściej z przyjęcia oferty zatrudnienia rezygnowali bezrobotni zaliczani do pierwszego profilu (89,9%). Udział bezrobotnych z drugiego i trzeciego profilu, którzy rezygnowali z przyjęcia oferty pracy kształtował się odpowiednio na poziomie 77,9% i 71,6%. Najprawdopodobniej jest to związane z wysokim poziomem dostosowania posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy u bezrobotnych, którzy mieli przypisany pierwszy profil. Osoby te – świadome poziomu swoich kompetencji – oczekują na lepszą ofertę pracy.

### **Powody rezygnacji z podjęcia pracy przedstawicieli różnych pokoleń bezrobotnych**

Jednym z kluczowych elementów przeprowadzonej analizy była próba diagnozy powodów rezygnacji z pracy przedstawicieli różnych grup wiekowych bezrobotnych. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego pozwoliła uchwycić pewne różnice pomiędzy wskazaniami poszczególnych kategorii wiekowych respondentów (tabela 4).

Najstarsi bezrobotni – urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) – jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawali: niski poziom zarobków (17,2%), zbyt ciężką pracę (15,2%) i długi/kosztowny dojazd do pracy (11,1%). Respondenci urodzeni w latach 1965–1979 (pokolenie „X”) wskazywali na te same czynniki, co przedstawiciele pokolenia „Baby boomers”, jednakże w nieco innej konfiguracji. Najważniejszymi czynnikami determinującymi rezygnację z pracy okazały się dla nich: niskie zarobki (26,4%), długi/kosztowny dojazd do pracy (23,6%), a także zbyt ciężka praca (17,3%). Natomiast powody przedstawicieli pokolenia „Y” wyglądały następująco: niskie zarobki (27,9%), zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy (18,6%), nieodpowiednie godziny pracy (18,6%).

Z kolei najmłodsi respondenci – przedstawiciele pokolenia „Z” – jako kluczowe czynniki rezygnacji z pracy wskazywali: długi/kosztowny dojazd do pracy (37,0%), niskie zarobki (29,3%) i nieodpowiednie godziny pracy (18,5%). Tylko wśród przedstawicieli tej generacji na pierwszym miejscu nie znalazły się niskie zarobki<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Badani jednocześnie wskazywali na satysfakcjonujący dla nich poziom zarobków. Analizując poziom oczekiwanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym

Tabela 4. Powody rezygnacji z przyjęcia propozycji pracy

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Oferowano za małe zarobki	17	17,2	29	26,4	36	27,9	27	29,3
Praca była za ciężka	15	15,2	19	17,3	10	7,8	14	15,2
Dojazd do pracy był za długi/kosztowny	11	11,1	26	23,6	24	18,6	34	37,0
Nieodpowiednie godziny pracy (praca w weekendy, zmiany)	7	7,1	18	16,4	24	18,6	17	18,5
Zła opinia o pracodawcy	7	7,1	7	6,4	18	14	9	9,8
Praca bez perspektyw rozwoju	6	6,1	6	5,5	12	9,3	10	6,5
Praca doraźna, bez perspektyw stabilizacji	5	5,1	3	2,7	16	12,4	6	6,5
Czas pracy był za długi	4	4,0	13	11,8	15	11,6	11	12,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne. Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wskazali, że kiedykolwiek sami zrezygnowali z pracy. Badani mogli wskazać więcej niż jeden powód odmowy przyjęcia propozycji pracy.

Na podstawie zrealizowanych badań generalnie można zauważyć, że powody rezygnacji z pracy u osób bezrobotnych okazywały się podobne. U przedstawicieli pokoleń „Baby boomers”, „X” i „Y” zasadniczymi powodami rezygnacji z pracy okazały się właśnie niesatysfakcjonujące zarobki.

W literaturze przedmiotu możemy także spotkać się z opinią, że niższe oczekiwania płacowe bezrobotnych nie przekładają się na większe szanse uzyskania pracy. E. Gałęcka-Burdziak zauważa, że „oczekiwania relatywnie niskich zarobków mogą sygnalizować potencjalnemu pracodawcy niską wydajność pracy danej osoby poszukującej pracy, co może obniżyć jej prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia do zatrudnienia” (GAŁECKA-BURDZIAK, 2012: 39).

Pewnym zaskoczeniem okazało się, że dla przedstawicieli każdego z czterech pokoleń istotnym czynnikiem rezygnacji z możliwości podjęcia

---

wymiarze czasu pracy, okazało się, że kwota do 2000 zł netto zadowoli 75% badanych przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” oraz taki sam odsetek osób bezrobotnych z pokolenia „Z”. Wyższe oczekiwania finansowe mają osoby, które zaliczane są do pokolenia „X” i „Y”. Otóż w przypadku osób urodzonych w latach 1965–1979 (pokolenie „X”) odsetek osób, które mogłyby podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 2000 zł. wyniósł 58,8%, natomiast w przypadku urodzonych w latach 1980–1989 (pokolenie „Y”) odsetek ten kształtował się na poziomie 66,6%.

zatrudnienia okazał się zbyt długi dojazd do pracy. Czynniki ten najczęściej był wskazywany przez najmłodszych respondentów, przedstawicieli pokolenia „Z”. Zdaniem Teresy Chirkowskiej-Smolak ekonomiczne modele poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne zaczęły zwracać uwagę na znaczenie nie tylko bodźców finansowych, ale także innych czynników, istotnych dla bezrobotnych, warunkujących przyjęcie określonej oferty pracy. Autorka odwołuje się do koncepcji S. Bradleya i J. Taylora, którzy podkreślają „znaczenie wartościowania przez jednostkę czasu wolnego, jaki ma osoba pozostająca bez pracy. Im większe znaczenie ma dla bezrobotnego posiadanie dużej ilości czasu, tym wyżej określa on dolny próg płacowy i tym trudniej jest mu przyjąć proponowane oferty pracy” (BRADLEY, TAYLOR, 1992: 89–101, cyt. za CHIRKOWSKA-SMOLAK, 2000: 149).

Zrealizowane na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej badania wykazały niski poziom mobilności przestrzennej osób bezrobotnych. Pozostający bez pracy w głównej mierze są zainteresowani podjęciem zatrudnienia, o ile czas dojazdu do miejsca świadczenia pracy nie będzie przekraczał kilkudziesięciu minut. Niewątpliwie w istotny sposób ogranicza to realne szanse na podjęcie odpowiedniej pracy przez osoby bezrobotne. Niski poziom mobilności przestrzennej jest czynnikiem marginalizacji jednostki w przestrzeni rynku pracy.

## **Deklaracje lojalności bezrobotnych wobec potencjalnych pracodawców**

Podczas realizacji badań wśród osób bezrobotnych analizowano również problematykę lojalności osób bezrobotnych wobec potencjalnych pracodawców. W tym celu zadano respondentom kilka pytań, dotyczących podejmowania ewentualnych działań w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankructwem ich pracodawcy, oraz zakresu działań, jakie powinni podjąć pracodawcy, aby zwiększyć poziom lojalności pracowników.

Biorąc pod uwagę potencjalne działania osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą pracować, okazało się, że zmienna niezależna, jaką jest przynależność pokoleniowa, w zasadzie nie wpłynęła na zróżnicowanie udzielonych odpowiedzi. Respondenci jednoznacznie wskazali, że w przypadku zagrożenia bankructwem ich przedsiębiorstwa staraliby się wcześniej zmienić pracę, aczkolwiek natężenie tych odpowiedzi było zdecydowanie wyższe u młodszych roczników – u przedstawicieli pokoleń „Y” i „Z”. Można tłumaczyć to tym, że młodszy responden-

ci nie obawiają się zmiany miejsca pracy. W następnej kolejności respondenci mówili o zgodzie na zmniejszenie zarobków, z tym że zaobserwowano korelację – im młodsi badani, tym mniejszy odsetek z nich deklarował zgodę na zmniejszenie uposażenia. Na dalszych miejscach przedstawiciele trzech pokoleń – „Baby boomers”, „X” oraz „Z” – wskazywali na oczekiwaną pomoc ze strony publicznych służb zatrudnienia, a reprezentanci pokolenia „Y” domagaliby się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy (tabela 5).

Tabela 5. Potencjalne zachowania badanych osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której hipotetycznie mieliby pracować

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Starat(a)bym się wcześniej zmienić miejsce pracy	46	46,5	54	40,1	90	69,8	61	66,3
Aby temu zapobiec zgodził(a)-bym się na zmniejszenie zarobków	28	28,3	23	20,9	18	14,0	11	12,0
Oczekiwał(a)bym na pomoc PUP w znalezieniu nowej pracy	13	13,1	16	14,5	9	7,0	10	10,9
Domagał(a)bym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy	11	11,1	14	12,7	10	7,8	8	8,7
Oczekiwał(a)bym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów	12	12,1	10	9,1	9	7,0	4	4,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska, obliczenia własne. Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Praktycznie niezależnie od kryterium wieku badani wskazywali na te same czynniki mogące wpłynąć na wzrost poziomu lojalności wobec pracodawców. Po pierwsze mówiono, aby pracodawcy byli uczciwi i obiektywni w relacjach ze swoimi pracownikami. Po drugie, pozostający bez pracy respondenci oczekują, aby pracodawcy okazywali życzliwość i szacunek pracownikom. Na trzecim miejscu respondenci wskazywali na oczekiwanie terminowego otrzymywania wynagrodzenia za swoją pracę. Natomiast „po czwarte” akcentowano konieczność chwalenia i doceniania (niekoniecznie materialnego) pracownika za dobrze wykonaną pracę. Tym samym w opiniach bezrobotnych to nie bodźce o charakterze materialnym odgrywają zasadniczą rolę w kształtowaniu dobrych relacji pomiędzy pracodawcami

a pracownikami. Oczekiwania potencjalnych pracowników wobec pracodawców ogniskują się wokół czynników związanych z aspektami humanizacji pracy i dotyczą takich kwestii jak życzliwość, szacunek czy obiektywność.

## Zakończenie

Badania na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej dowodzą, że osoby bezrobotne stosunkowo często odmawiają przyjmowania oferty pracy. Okazuje się, że sytuacja ekonomiczno-bytowa bezrobotnych – pomimo pozostawania bez pracy – nie zawsze zmusza ich do podjęcia każdej pracy. Nie można generalizować powodów odmowy przyjęcia ofert pracy. Natomiast należy podkreślić, że część bezrobotnych w ogóle nie jest zainteresowana jakimikolwiek formami aktywności zawodowej – rejestrują się w powiatowych urzędach pracy jedynie po to, aby korzystać z transferów socjalnych, bądź z ubezpieczenia zdrowotnego. Niektórzy bezrobotni z kolei będą odmawiać przyjęcia określonych ofert pracy ze względu na niesatysfakcjonujące warunki pracy oferowane przez pracodawców. Jednakże trudno oszacować wielkości tych frakcji w strukturze bezrobotnych. Bezrobotni, którzy odmawiali przyjęcia propozycji pracy nie zwracali uwagi na brak spójności pomiędzy wymogami pracodawców a własnymi kompetencjami.

Badania jednoznacznie wykazały, że młodszy bezrobotni częściej odmawiali przyjęcia propozycji pracy. Biorąc pod uwagę płeć – to mężczyźni częściej odrzucali propozycję zatrudnienia, natomiast biorąc pod uwagę ich wykształcenie, w pierwszej kolejności z możliwości podjęcia pracy rezygnowały osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Powody rezygnacji z podjęcia pracy – niezależnie od pokoleniowego zróżnicowania respondentów – okazywały się przy tym podobne. Kluczowe znaczenie przy odmowie podjęcia pracy miały niskie – zdaniem badanych – zarobki, oferowane przez pracodawców. Jednocześnie należy podkreślić, że badania zostały przeprowadzone w okresie koniunktury gospodarczej. Dlatego też można przypuszczać, że gdyby analizy realizowano w okresie kryzysu ekonomicznego, to udział rezygnujących z podjęcia pracy byłby na niższym poziomie.

Niezależnie od pokoleniowego zróżnicowania, badani także zwracali uwagę na podobne czynniki wpływające na potencjalny wzrost lojalności względem pracodawców. Respondenci zgodnie mówili o konieczności, aby pracodawcy byli uczciwi i obiektywni wobec pracowników, oraz okazywali im szacunek i życzliwość.



Wyniki zrealizowanych badań mają wymiar aplikacyjny i mogą zostać wykorzystane w celu kształtowania polityki ograniczania fluktuacji personelu, czy dla zwiększania poziomu lojalności pracowników wobec pracodawców. Ponadto uwzględnienie oczekiwań pracowników w formułowaniu wymogów wobec kandydatów do pracy jest przejawem humanizacji stosunków pracy.

## Bibliografia

- BIESZK-STOLORZ B., 2018: *Ocena wpływu płci na formę wyjścia z bezrobocia*. „Wiadomości Statystyczne” nr 6(685).
- BRADLEY S., TAYLOR J., 1992: *An empirical analysis of the unemployment duration of school leavers*. „Applied Economics” nr 24.
- CHIRKOWSKA-SMOLAK T., 2000: *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R. LXII, nr 4.
- DOLNY E., WIŚNIEWSKI Z., 2013: *Efektywność pomocy w poszukiwaniu pracy*. „Polityka Społeczna” nr 3, s. 30–34.
- DOŁOT A., 2018: *Proces poszukiwania pracy przez młode pokolenie – wybrane zagadnienia – wyniki badań empirycznych*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 359.
- GAŁECKA-BURDZIAK E., 2012: *Odpiły z bezrobocia do zatrudnienia – analiza przepływów z wykorzystaniem regresji logistycznej*. W: *Współczesna gospodarka – wyzwania, dylematy, perspektywy rozwoju*. Red. J. HARASIM. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- GAŁECKA-BURDZIAK E., GROMADZKI J., 2018: *Polacy zniechęceni bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia w Polsce – ujęcie zasobowe*. „Polityka Społeczna”, nr 2, s. 1–8.
- GAŁECKA-BURDZIAK E., KUCHARSKI L., 2018: *Zniechęceni i dodatkowi pracownicy na rynku pracy w Polsce*. „Ekonomista” nr 1, s. 103–115.
- GOLNAU W., 2011: *Teoria poszukiwań pracy*. „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” nr 2/2, s. 101–112.
- HYSA B., 2016: *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” nr 97.
- Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24 poz. 141 z późn. zm.).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78 poz. 483).
- KOZEK W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- KRYŃSKA E., 2000: *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*. W: *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*. E. KRYŃSKA (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- KUBIAK P., 2017: *Jak Polacy poszukują pracy? – analiza logitowa*. „Studia Prawno-Ekonomiczne” nr 103, s. 193–202.

- MUSTER R., 2008: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w opiniach pracodawców. Równouprawnienie, czy dyskryminacja?* W: *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na rynku pracy*. Red. B. PACTWA, G. GAWRON. Tychy: Wyd. WSZiNS.
- MUSTER R., 2009: *Diagnoza rynku pracy w Chorzowie. Raport z badań ankietowych przeprowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie*. Chorzów.
- POCZTOWSKI A., 2003: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, 2014. Warszawa: MPIPS.
- ROGOZIŃSKA-PAWELCZYK A., (red.), 2014: *Pokolenia na rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- SEWASTIANOWICZ M., 2004: *Współczesne teorie bezrobocia*. „Rynek Pracy” nr 6.
- SMOLBIK-JĘCZMIEN A., 2017: *Wybrane aspekty funkcjonowania oraz zarządzania zespołami wielopokoleniowymi*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” t. 18, z. 2, cz. 2.
- SZABAN J.M., 2013: *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482).
- WIKTOROWICZ J., WARWAS I. i inni, 2016: *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multi-generacyjnego*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- ZATOŃ T., 2016: *Motywacja do poszukiwania pracy w świetle pomiarów bezrobocia*. „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica” nr 5(325).

#### Źródła internetowe:

- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-czerwca-2019-r,-2,83.html>
- <https://trybunal.gov.pl/postepowanie-i-orzeczenia/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/10168-zarzadzanie-pomoca-kierowana-do-osob-bezrobotnych>
- <https://wupkatowice.praca.gov.pl/documents/162604/899327/stan%20na%2030.06.2019.pdf/1ec17cd-6-30ab-4847-91df-336910280698>

### **Generational diversity of the unemployed and reasons for resigning from taking up employment – based on research on the local labour market in Ruda Śląska**

#### Summary

The article presents the reasons for resigning from taking up employment by the unemployed. It analyzes the factors that significantly affect the refusal to accept a job offer, as well as the declared level of loyalty of the unemployed to a potential employer. The article bases its analysis on the results of empirical research carried out in 2017 on the local labour market in Ruda Śląska. The research was conducted on a representative sample of 430 unemployed. The results were aggregated into four age categories (generations) of respondents: “Baby boomers” (born before 1965, N=99), “X” (born 1965–1979), “Y” (born 1980–1989, N=129), “Z” (born after 1989, N=92).

**Keywords:** generational diversity, unemployment, labor market, job resignation

## Streszczenie

W artykule przedstawiono powody rezygnacji z podjęcia pracy przez osoby bezrobotne. Dokonano analizy czynników, które w zasadniczy sposób wpływają na odmowę przyjęcia propozycji pracy. Analizowano także deklarowany poziom lojalności bezrobotnych wobec potencjalnego pracodawcy. Tekst został napisany na podstawie analizy wyników badań empirycznych zrealizowanych w 2017 roku na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Badania zostały przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 430 bezrobotnych. Wyniki badań zostały agregowane w cztery kategorie wiekowe (pokolenia) respondentów: „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem, N=99), „X” (urodzeni w latach 1965–1979), „Y” (urodzeni w latach 1980–1989, N=129), „Z” (urodzeni po 1989 roku, N=92).

**Słowa kluczowe:** pokoleniowe różnicowanie, bezrobocie, rynek pracy, rezygnacja z pracy

**Rafał Muster** – socjolog, dr hab. prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Habilitację uzyskał w 2016 roku na podstawie monograficznego cyklu publikacji: *Procesy zachodzące na rynku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem województwa śląskiego. Diagnoza kategorii osób defaworyzowanych na rynku pracy*. Koordynator merytoryczny i uczestnik licznych projektów badawczych – także współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – związanych z analizami procesów zachodzących na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Autor ośmiu opublikowanych raportów z badań rynku pracy oraz ponad stu artykułów z problematyki rynku pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnik licznych konferencji o zasięgu ogólnopolskim, jak i międzynarodowym. Cyklicznie współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie badań rynku pracy.